

ZORGEN VOOR MORGEN

Hoe voorkomen we een tekort aan hoger opgeleid personeel in de zorg in Noordoost-Groningen?

Managementsamenvatting

Verwachte tekorten hoger opgeleide (para)medici in plattelandsregio's

Bij ongewijzigd beleid worden er in de zorgsector op termijn personeelstekorten verwacht. De combinatie van vergrijzing en ontgroening zullen tezamen zorgen voor een toenemende zorgvraag enerzijds, en een afnemende beroepsbevolking anderzijds. Door de relatief grote migratie van hoger opgeleiden van het platteland naar meer stedelijke gebieden, wordt verwacht dat het arbeidsaanbod van hoger opgeleiden, bijvoorbeeld in (para)medische beroepen, in plattelandsregio's extra sterk zal afnemen. Dit kan in de plattelandsregio's in Noord-Nederland voor grote problemen gaan zorgen.

Kwalitatief hoogwaardige zorg moet overal en altijd voor iedereen beschikbaar zijn. Indien er (in de toekomst) personeelstekorten ontstaan onder hoger opgeleiden in (para)medische functies dan gaat dit ten koste van de geboden kwaliteit/nabijheid van zorg.

Daarnaast vervullen hoger opgeleiden in (para)medische functies zogenaamde 'kritische' functies. Bij gebrek aan een bepaalde hoger opgeleide (para)medicus kan een heel specialisme in een ziekenhuis en/of regio verdwijnen.

Aan de hand van literatuurstudie en interviews in het werkveld wordt een beeld geschetst van de situatie wat betreft een (toekomstig) tekort aan hoger opgeleide (para)medici in de VVT-zorg, ziekenhuiszorg en huisartsenzorg in Noordoost-Groningen.

Demografische ontwikkelingen

Binnen de provincie Groningen heeft een flink aantal gemeenten te maken met een combinatie van bevolkingsdaling, vergrijzing en ontgroening.

Het platteland vergrijst gemiddeld meer en sneller dan het stedelijke gebied. Tegelijkertijd migreren jongvolwassenen voor een opleiding, werk of vanwege het lage voorzieningenniveau. Hoger opgeleiden trekken vaker weg dan lager opgeleiden. Universitaire studenten zijn eerder dan HBO-studenten geneigd om de perifere regio's te verlaten. Zowel excellente HBO- als WO-studenten blijven over het algemeen wel vaker in de afstudeerregio's; blijkbaar zijn werkgevers in de regio in staat om deze studenten tijdig aan zich te binden. Verder is de studierichting van belang: samen met nog enkele studies zijn zowel HBO- als WO-studenten in de gezondheidszorg het minst geneigd om te migreren.

Veel jonge en 'kansrijke' personen verlaten de krimpgebieden. Omdat relatief veel mensen de krimpgebieden verlaten zonder dat er in tegengestelde richting migratie plaatsvindt, ontstaat er een

eenzijdige bevolkingsopbouw, waar relatief veel ouderen, laag opgeleiden, werklozen en lagere inkomensgroepen deel van uit maken.

Gevolgen van de demografische ontwikkelingen voor de (organisatie van) de zorg

De demografische ontwikkelingen in de krimpregio's van Groningen zullen verschillende effecten hebben op de verschillende zorgsegmenten.

Het zal voor ziekenhuizen in de krimpgelieden moeilijk zijn om alle specialistische zorgafdelingen te kunnen behouden. Enerzijds hebben ze te maken met een 'zorgafnamegebied' met een lage bevolkingsdichtheid en vergrijzing, anderzijds moet tegemoet worden gekomen aan diverse kwaliteitseisen en toenemende personeelskrapte.

Daarnaast zal een landelijk tekort aan medisch specialisten in krimpregio's dubbelop werken doordat deze regio's voor veel mensen minder aantrekkelijk zijn om zich te vestigen vanwege de typisch landelijke omgeving met beperkte (nabije) voorzieningen en beperkte baanperspectieven voor de partner.

In de ouderenzorg zal de zorgvraag, door de toename van het aantal ouderen, sterk stijgen. Hoewel er in de ouderenzorg relatief weinig hoger opgeleiden werkzaam zijn, wordt ook daar een tekort aan hoger opgeleiden verwacht.

In de huisartsenzorg geldt dat praktijken als gevolg van de bevolkingsdaling te klein en daardoor onrendabel worden. Daarbij speelt het probleem dat huisartsen die binnenkort met pensioen niet of onvoldoende vervangen dreigen te worden doordat hiervoor onvoldoende animo is.

Hoe ernstig zijn de tekorten op dit moment in Noordoost-Groningen?

Op grond van de interviews met vertegenwoordigers van VVT-organisaties (6), ziekenhuisorganisaties (2) en de huisartsenzorg (1) werden er een aantal bevindingen gedaan met betrekking tot de ervaren schaarste dan wel tekorten aan hoger opgeleiden in (para)medische functies.

Ouderenzorg:

- Vier van de zes VVT-organisaties rapporteert een structureel tekort aan specialisten ouderengeneeskunde.
- Incidenteel wordt er in VVT-organisaties een tekort aan wijkverpleegkundigen, fysiotherapeuten, ergotherapeuten en HBO-verpleegkundigen ervaren.

Ziekenhuiszorg:

- Schaarste aan medische specialisten over de gehele linie, in het bijzonder een structureel tekort aan: ergotherapeuten, neurologen, gynaecologen, kinderartsen en OK-personeel.
- Om de vacatures vervuld te krijgen wordt vaak uitgeweken naar buitenlandse kandidaten.

Huisartsenzorg:

- Binnen drie jaar zullen 19 van de 275 huisartsen in Groningen de leeftijd van 65 jaar bereiken.
- Het werven van 'nieuwe' huisartsen verloopt redelijk problematisch en zal in de toekomst alleen nog maar moeilijker worden.

Hoe voorkomen we een tekort aan hoger opgeleid personeel in de zorg in Noordoost-Groningen?

Met betrekking tot het bestrijden van een tekort aan hoger opgeleiden in (para)medische functies komen uit de literatuur de volgende oplossingsrichtingen naar voren:

- Zorgvraag en arbeidsaanbod in evenwicht door de werking van het marktmechanisme
- Verminderen van de zorgvraag
- Taakherschikking en functiedifferentiatie
- Ethisch verantwoorde werving van buitenlandse (para)medici
- Numerus fixus verruimen
- Reorganisatie van de ziekenhuiszorg
- Reorganisatie van de huisartsenzorg

Daarnaast doen de geïnterviewden verschillende specifieke beleidsaanbevelingen. ZorgpleinNoord (ZPN) kan als regionale arbeidsmarktorganisatie bij een aantal beleidsaanbevelingen een belangrijke rol vervullen.

Tabel 2 Beleidsaanbevelingen voor ZorgpleinNoord ten behoeve van het voorkomen van een tekort aan hoger opgeleid personeel in de zorg

- | | |
|--|--|
| 1. Ramen van toekomstige vraag en aanbod van (hoger opgeleid) zorgpersoneel in Noord-Nederland | 6. Versterken van de status van de verpleegkundige in VVT-organisaties |
| 2. Strategische personeelsplanning | 7. Promoten van het specialisme ouderengeneeskunde |
| 3. Arbeidsmarktcommunicatie | 8. Ondersteuning eventuele partner |
| 4. Samenwerking realiseren tussen VVT-organisaties | 9. Basis- en middelbare school leerlingen kennis laten maken met, en enthousiasmeren voor hbo- en wo-functies in de zorg |
| 5. Vacatures voor hoger opgeleiden in de drie noordelijke provincies 'koppelen' | |

Ten eerste kan ZPN, samen met zorgwerkgevers de toekomstige vraag en aanbod van hoger opgeleiden verhelderen (1). Op grond van deze verheldering kan er een verband gelegd worden tussen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de opbouw van het toekomstige personeelsbestand. Vervolgens kan ZPN organisaties ondersteunen bij de strategische personeelsplanning (2).

Strategische personeelsplanning biedt inzicht in de toekomstige behoefte aan personeel, op basis hiervan kunnen er gericht bepaalde doelgroepen geworven worden. ZPN kan zorgwerkgevers bij de arbeidsmarktcommunicatie (3) ondersteunen. ZPN biedt op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie verschillende ondersteuningsmogelijkheden, bijvoorbeeld deelname aan mobiliteits- en PR-netwerken en het gebruik maken van de aanwezige middelen voor en deskundigheid van arbeidsmarktcommunicatie. Aandachtspunt daarbij is hoe de infrastructuur van ZorgpleinNoord gebruikt kan worden voor bovenregionale werving.

Het realiseren van meer samenwerking tussen de VVT-organisaties (4) in de noordelijke provincies wordt eveneens gezien als een wenselijke aanbeveling. De door ZPN opgezette mobiliteitsnetwerken kunnen hierbij uitkomst bieden. Deelnemende werkgevers ontmoeten hier hun collega's uit andere organisaties en kunnen samen nieuwe initiatieven ontplooiën.

Door de vacatures voor hoger opgeleide (para)medische functies in de noordelijke provincies te 'koppelen' kan verhinderd worden dat zij het Noorden verlaten (5). Zo kan er bijvoorbeeld een combinatievacature opgesteld worden van een functie bij twee verschillende organisaties waardoor er een fulltime baan gecreëerd wordt. Het verdient aanbeveling dat ZPN start met een onderzoek naar de omvang van de vacatures voor hoger opgeleiden zoals aangeboden op www.zorgpleinnoord.nl. Als sprake is van veel kleine contracten, kan bekeken worden of het koppelen van vacatures een mogelijkheid is.

Daarnaast is het aanbevelenswaardig om statusversteving van de verpleegkundige in VVT-organisaties tot stand te brengen (6). ZPN kan in dit kader nagaan of de positie van de verpleegkundige in de VVT in het bestaande voorlichtingspakket voldoende belicht wordt, dan wel verbeterd moet worden.

Ook wordt de aanbeveling gedaan om het specialisme oudergeneeskunde te promoten onder geneeskundestudenten (7). Het kan voor bijvoorbeeld hoger opgeleide (para)medici onaantrekkelijk zijn om zich te vestigen in Noordoost-Groningen, doordat eventuele partners hier geen baan kunnen vinden. Mogelijk kan ZPN ondersteunen bij het vinden van een baan voor de partner, de afdeling Loopbaan en Advies van ZPN zou daar een bijdrage aan kunnen leveren (8).

Tot slot wordt aanbevolen om de zorgsector te promoten onder leerlingen van basis- en middelbare scholen (9). ZPN geeft reeds voorlichting over werken in de zorg aan basisscholen. Het verdient aanbeveling om na te gaan in hoeverre er in de voorlichting aandacht is voor HBO- en WO-functies. Momenteel is ZorgpleinNoord bezig met het ontwikkelen van voorlichtingsactiviteiten voor HAVO- en VWO-scholieren. Hierin is expliciet aandacht voor HBO- en WO-functies in de zorg.

Dit advies is geschreven door Femke Nijdam in het kader van de master Sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Het gehele advies vindt u op www.ZorgpleinNoord.nl.

© 2011 Stichting ZorgpleinNoord

Publicatie van cijfers en/of tekst uit dit werk is toegestaan, mits de bron wordt vermeld.